

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan bisnis maka perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang berkompeten. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus di kelola dengan baik, guna untuk mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan seseorang atau individu yang akan melaksanakan seluruh kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan akan di pengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, jika sumber daya manusia memiliki kualitas yang baik maka akan berdampak positif bagi perusahaan, sebaliknya bila perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang buruk akan merugikan perusahaan (Abdillah & Wajddi, 2011). Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah ketika kinerja perusahaan telah baik, berbagai perilaku karyawan dapat merusak kinerja perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, disebabkan oleh salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah intensi keluar (*turnover intention*). Intensi keluar diartikan sebagai berpindahnya tenaga kerja keluar dari organisasi, *turnover* tersebut dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian kerja, atau kematian anggota organisasi

Perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara kebutuhan dan kemampuan karyawannya dengan tuntutan tugas dari perusahaan. Bila

pengelolaan sumber daya di suatu perusahaan tidak baik dapat berdampak negatif, salah satunya adalah keinginan karyawan untuk pindah (*turnover intention*) yang dapat mengakibatkan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* merupakan keinginan untuk meninggalkan perusahaan, sikap emosional karyawan akan berpengaruh terhadap intensi keluar (Pranata & Netra, 2019). Saat karyawan meninggalkan perusahaan, kemampuan karyawan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaannya dapat terganggu. Dengan demikian bahwa *turnover* akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Widodo, 2015). Bila *turnover* tinggi dapat meningkatkan biaya SDM karena perusahaan akan mengeluarkan biaya dan waktu tambahan untuk melakukan proses rekrutmen, seleksi karyawan baru dan pelatihan karyawan kembali. Selain itu, produktivitas perusahaan akan terhambat dan menurun dalam pelaksanaannya dikarenakan kurangnya tenaga kerja akibat dari keluarnya karyawan tersebut dari perusahaan. Faktor yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk pindah kerja diantaranya adalah stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja (Aditya & Santoso, 2020).

Penyebab terjadinya *turnover intention* salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan akibat tuntutan tugas yang berlebihan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Menurut Veithzal (2017) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu

kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja. Bila semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan meningkatnya *turnover intention* karyawan, sebaliknya bila semakin rendah stres kerja karyawan maka akan menurunnya *turnover intention* karyawan.

Adanya pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* didukung oleh hasil penelitian Irviani & Verina (2015), Waspodo (2013), dan Kardiawan & Budiono (2018), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan menyebabkan meningkatnya *turnover intention* karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian dilakukan oleh Suhanto (2009), yang menjelaskan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian tersebut ditunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian, sehingga masih perlu diteliti lebih lanjut oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

Turnover intention juga dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang berada di sekitar karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Yasa & Utama (2014) lingkungan kerja adalah kondisi dimana dari segala sesuatu yang terdapat di tempat karyawan bekerja, yang mampu memberikan pengaruh

terhadap dirinya dalam melaksanakan pekerjaan. Ishak & Tanjong (2013) menyatakan pentingnya lingkungan kerja menciptakan gairah atau semangat kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada karyawan yang ada didalam perusahaan, karena seorang karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik agar dapat mencapai segala sesuatu secara optimal ditunjang oleh kondisi yang sesuai. Suatu kondisi yang dikatakan sesuai apabila karyawan dapat melakukan tujuan kegiatannya secara optimal, sehat aman dan nyaman (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja yang kondusif dapat berdampak pada tingkat keberterimaan karyawan dalam suatu perusahaan. Semakin kondusif lingkungan kerja yang ada di perusahaan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya.

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di dukung oleh hasil penelitian oleh Notoprawiro (2016), Irviani & Verina (2015), dan Haholongan (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin buruk lingkungan kerja karyawan akan menyebabkan meningkatnya *turnover intention*. Hal ini berbeda dengan penelitian Riani & Putra (2017), yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian tersebut ditunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian, sehingga masih perlu diteliti lebih lanjut oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Selain stres kerja, lingkungan kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yakni faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja ialah kadar kesenangan dalam diri seseorang karyawan atas peran dan pekerjaannya di dalam perusahaan. Tingkat kepuasan pada umumnya dipengaruhi adanya timbal balik yang sesuai harapan individu atau karyawan. Menurut Martoyo (2018) kepuasan kerja merupakan suatu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, rasa puas terhadap kesesuaian menyangkut kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang dia hadapi. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada suatu perusahaan maka akan meningkatkan tingkat kebertahanan karyawan dalam perusahaan, dan sebaliknya jika karyawan tidak puas maka salah satunya dapat berdampak pada tingginya niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* didukung oleh hasil penelitian Faradina & Azzuhri (2016), Hidayati & Trisnawati (2016), dan Syahronica dkk (2015), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hasil penelitian tersebut yang menjelaskan bila semakin buruk kepuasan karyawan berdampak pada semakin meningkatnya minat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini berbeda dengan penelitian Kumbara (2018), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian tersebut ditunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian, sehingga

masih perlu diteliti lebih lanjut oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan paparan sebelumnya dapat dijelaskan bahwa masih terdapat gap penelitian yang perlu di kaji lebih lanjut. Disamping itu di jelaskan bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi perusahaan. Sehingga sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk mencapai keberhasilan perusahaan, salah satunya dengan mencegah timbulnya *turnover intention*. Dengan demikian dalam penelitian ini akan mengkaji topik yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Koperkasa Mitra Abadi Yogyakarta”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di paparkan di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Koperkasa Mitra Abadi Yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Koperkasa Mitra Abadi Yogyakarta?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Koperkasa Mitra Abadi Yogyakarta?

4. Apakah stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Koperkasa Mitra Abadi Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah yang telah dirumuskan, maka peneliti memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Koperkasa Mitra Abadi Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Koperkasa Mitra Abadi Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Koperkasa Mitra Abadi Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Koperkasa Mitra Abadi Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mempunyai beberapa manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak pemimpin dan manajemen pada PT. Koperkasa Mitra Abadi Yogyakarta sebagai bahan evaluasi dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya mengenai

stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Disamping itu diharapkan pula dapat dijadikan dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kebertahanan karyawan dalam perusahaan.